

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dilahirkan ke dunia, kemudian ia menjadi subyek hukum. Badan hukum adalah orang yang memiliki hak dan kewajiban. Salah satu haknya adalah hak untuk memiliki keluarga, yang diatur dalam pelaksanaan hukum, hak keluarga adalah hak asasi manusia yang diatur dalam Pasal 28B ayat 1 dari Konstitusi Republik Indonesia pada tahun 1945. Dalam Pasal 28 B ayat 1 ini menyatakan “*Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*”.¹ Undang-Undang Indonesia yang mengatur tentang Perkawinan adalah Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

Undang – Undang Perkawinan mengatur dasar dan ketentuan untuk perkawinan sah warga negara Indonesia. Dalam pasal 2, ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 yang menyatakan bahwa “*perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu*”. Kemudian diatur lebih lanjut pada pasal 2, ayat 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974, bahwa “*tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku*”.² Begitu juga dengan Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1975 tentang Pelaksanaan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, dimana dalam pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah yang menyatakan “ *Pencatatan perkawinan dari mereka yang*

¹Wuriana Maria Noventy.2016.*Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan*. Jurnal Hukum. hlm. 1

²Undang-Undang R.I., No. 1 Tahun 1974 *Tentang Perkawinan*, Tahun 1974

melangsungkan perkawinannya menurut agama islam, dilakukan oleh Pegawai Pencatat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1954 Tentang Pencatatan Nikah, Talak dan Rujuk”³.

Sehubungan dengan pernikahan, beberapa perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, sekarang telah memperkenalkan klausul yang membatasi hak untuk menikah antara kolega yang bekerja untuk perusahaan tersebut. Salah satu ketentuan yang mengatur pembatasan tersebut adalah Pasal 153 yang menyatakan “*Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan*”.

a. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Dari point di atas, maka saya akan berfokus kepada pasal 153 ayat (1) huruf f, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-undang No 13 tahun 2013 yang menyatakan “*pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan. Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*” bahwa Perusahaan TIRA AUSTENITE Tbk Gresik telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja.⁴

³Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1975 tentang Pelaksanaan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan pasal 2 ayat 1

⁴Undang-Undang R.I., No. 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*, Tahun 2003 No. 39, Pasal 153 huruf f

Di sebuah perusahaan, perjanjian kerja dibuat oleh majikan dan pekerja, peraturan perusahaan dibuat oleh majikan, dan perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat oleh majikan dan pekerja / pekerja. Jika sudah ada perjanjian kerja bersama. Akan tetapi terdapat kesamaan diantaranya, yakni mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak serta syarat-syarat kerja inilah aturan membatasi hak untuk menikah antara pekerja biasanya diatur.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pasal 153 ayat (1) huruf f, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan. Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*” dengan prinsip bahwa antara karyawan yang menikah di satu perusahaan harus meninggalkan atau bahkan memutuskan hubungan kerja yang diatur dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama lainnya. Alasan yang dilarang oleh undang-undang tentang pekerja / pekerja yang memiliki ikatan darah atau ikatan pernikahan dengan pekerja lain di satu perusahaan, kecuali dinyatakan dalam perjanjian kerja, peraturan atau perjanjian kerja bersama.

Hak dan/atau kewenangan warganegara/pekerja yang dirugikan akibat diberlakukannya Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) huruf f yang berbunyi “*pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan. Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*” akan menyebabkan hubungan kerja atau perjanjian kerja bersama diputus tentu sangat berbahaya bagi karyawan / karyawan karena hilangnya hak-hak pekerja

konstitusional dengan hilangnya keselamatan kerja dan kehidupan yang layak. Apabila Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 153 ayat (1) huruf f yang mencantumkan kata-kata “*kecuali yang diatur dalam perjanjian kerja bersama*”, tidak dihapus/dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi, Majikan akan memiliki potensi besar untuk melarang rekan kerja dari perusahaan yang sama, dan hubungan yang menghancurkan pekerjaan akan terus terjadi, karena pekerja menjalankan perintah agamanya melalui pernikahan, dan dalam pernikahan, karena perkawinan antara laki-laki, hubungan tidak bisa menantang pernikahan dalam pernikahan dan cinta antara seorang wanita sulit ditolak. Tentu saja, jika ada kecocokan dan kesepakatan, maka hubungan ini akan memasuki klimaks pernikahan.

Masalah lain yang mungkin timbul adalah bahwa jika mitra kerja akhirnya memutuskan untuk tidak menikah agar bisa bertahan di perusahaan, itu seharusnya tidak menjadi masalah bagi keduanya untuk berpisah secara tepat, tetapi mungkin juga membuat mereka memilih untuk hidup bersama tanpa menikah untuk menghindari peraturan perusahaan. Ini, tentu saja, bertentangan dengan nilai-nilai kehidupan masyarakat Indonesia yang masih menganut sistem perkawinan. Jika perusahaan memiliki alasan untuk mencegah korupsi, kolusi dan nepotisme dalam suatu perusahaan, maka menurut pemohon, ini sangat tidak masuk akal, karena faktor korupsi, kolusi dan nepotisme tergantung pada mentalitas seseorang.

Pasal 153 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa karena pekerja / pekerja memiliki darah dan / atau hubungan perkawinan dengan pekerja / pekerja lain dalam suatu perusahaan, pengusaha dilarang Pemberhentian kecuali mereka ditetapkan dalam perjanjian kerja,

peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan ini berarti bahwa pengusaha diberi ruang untuk merumuskan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan peraturan perusahaan, yang mencakup peraturan untuk pasangan yang bekerja di perusahaan yang sama.

Untuk masalah pasangan menikah di perusahaan yang sama, perusahaan biasanya memiliki kebijakan perusahaan sendiri. Kebijakan perusahaan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Situasi ini menyebabkan beberapa perusahaan mengizinkan pasangan yang sudah menikah untuk bekerja di perusahaan yang sama, dan beberapa perusahaan melarang atau membiarkan catatan mereka tidak berada di unit atau departemen yang sama..⁵

Perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama dirumuskan sesuai dengan ketentuan Bab III KUH Perdata. Kesepakatan tersebut memiliki sifat publisitas dan prinsip kebebasan kontrak. Kesepakatan tersebut adalah hubungan hukum antara dua pihak. Materi, dan pihak lain memiliki hak untuk menuntut pemenuhan janji..⁶ Perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 1, paragraf 14 UU No. 13 tahun 2003 (tentang ketenagakerjaan) adalah perjanjian antara pekerja / pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha, yang memuat kondisi kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam perjanjian tersebut terdapat bentuk perjanjian yaitu bentuk perjanjian tertulis dan bentuk perjanjian tidak tertulis atau lisan. Perbedaan keduanya adalah dalam hal kekuatan mengikat. Jika perjanjian dalam bentuk tertulis maka dapat dijadikan Kontrak atau bukti yang sebenarnya di depan hukum hanya dalam kasus perjanjian lisan dapat dijadikan bukti jika dalam pembuatan perjanjian tersebut ada saksi yang

⁵Mardiyantoso Eddy Tarman, 2011, *Romantika Pasangan Suami Istri Sekantor*, Auditoria Vol. V No. 22 Edisi Januari, hlm. 18.

⁶Wirjono Prodjodikoro, 1985, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Bandung, hlm. 11

mendengar serta melihat pembuatan perjanjian tersebut. Secara singkat dasar pembuatan dari perjanjian kerja sebenarnya sama dengan dasar pembuatan perjanjian pada umumnya.

Salah satu alasan mengapa pasangan dilarang bekerja di perusahaan yang sama adalah untuk mempertahankan profesionalisme. Hal ini untuk menghindari kemungkinan jika pasangan suami-istri tersebut melakukan *publicdisplay ofaffection* yang dapat menyebabkan kolega lain merasa tidak nyaman, atau bahkan jika pasangan membawa konflik keluarga ke kantor, perilaku ini dapat menyebabkan kondisi kantor perusahaan tidak lagi menguntungkan.⁷

Satu kasus yang terjadi di antara pasangan menikah yang bekerja di perusahaan yang sama adalah pasangan yang bekerja di perusahaan milik negara (BUMN). Putri Lisma Untari, 25, adalah karyawan PT PLN di Pembangkit Listrik Sumatera Selatan di Sektor Tenaga Ombilin, ia menikah dengan seorang kolega PT PLN. Alasan pernikahannya adalah bahwa peraturan perusahaan yang melarang karyawan menikah pada waktu itu masih memiliki pro dan kontra antara perusahaan dan serikat pekerja, dan ada juga rekan kerja yang sudah menikah tetapi tidak dipermasalahkan oleh perusahaan.

Ternyata keputusan Putri Lisma Untari untuk menikah adalah keputusan yang dipertimbangkan oleh salah satu manajemen PT PLN (Persero) di Pembangkit Listrik Sumatera Selatan dan meminta Putri Lisma Untari untuk mengundurkan diri. Ini berdasarkan Keputusan Direksi No. 025 K / DIR / 2011 tentang pernikahan antar

⁷Ardiwinata, Febriadi. *Analisis Yuridis Larangan Suami-Istri Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Thesis, Universitas Kristen Maranatha. hlm. 8

karyawan pada 21 Januari 2011, yang melarang pernikahan antar karyawan (jika pernikahan terjadi), dan setiap orang harus menyerahkan salinan akta nikah kepada perusahaan (Dengan surat pengunduran diri) laporkan pernikahan ke perusahaan. Menjadi karyawan perusahaan paling lambat satu (satu) bulan kalender setelah tanggal pernikahan. Jika Putri Lisma Untari tidak memasukkan surat pengunduran diri, maka Putri Lisma Untari atau suaminya, seorang karyawan dari pasangan yang sudah menikah, dianggap telah mengundurkan diri.

Pada tanggal 26 April 2012, penanggung jawab Departemen Pengembangan Sistem Sumber Daya Manusia mengeluarkan Surat No. 1638/002/2012 yang menjelaskan penafsiran PT PLN (Persero) No. 025.K / DIR / 2011 Surat Perintah Direktur, dan menunjukkan bahwa Direktur 025.K / DIR / Keputusan No. 2011 mematuhi "Perjanjian Kerja Bersama" (PKB) dan tidak melanggar UU No. 13 tahun 2003. Selain itu, Putri Lisma Untari menyelesaikan masalah ini ke serikat PT PLN (Persero). Sebagai hasil dari negosiasi antara Putri Lisma Untari dan Serikat Pekerja, Putri Lisma Untari menolak untuk mengundurkan diri sesuai dengan urutan manajemen PT PLN (Persero).

Namun, pada Mei 2012, Putri Lisma Untari terkejut mengetahui bahwa dia tidak menerima gajinya lagi, dan kemudian menemukan bahwa perusahaan secara sepihak memutuskan hubungan kerja. Karena dia belum menerima surat PHK dari perusahaan sebelum itu. Pada saat PHK, Putri Lisma Untari hamil 6 bulan. Putri Lisma Untari bernegosiasi dengan PLN tetapi gagal. Selain itu, Putri Lisma Untari juga mencari mediasi dengan agen tenaga kerja dan merekomendasikan agar PLN mempekerjakan kembali Putri Lisma Untari. Karena tidak ada respons positif dari

perusahaan. Kediaman Putri Lisma Untari di Palembang menggugat Pengadilan Hubungan Perburuhan Padang.

Setelah mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Padang, hasil dari Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 diantaranya:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya
2. Menyatakan frasa *“kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”* dalam pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, selain itu Mahkamah Konstitusi
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Menurut keputusan Mahkamah Konstitusi No. 13 / PUU-XV / 2017, pengusaha atau perusahaan tidak boleh memutuskan hubungan kerja karena perkawinan, dengan kata lain, melarang pengusaha atau perusahaan untuk memberlakukan larangan pernikahan di antara mitra perusahaan. Jika dinyatakan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, itu melanggar persyaratan hukum undangan. Mengenai larangan pemutusan hubungan kerja karena perkawinan, Mahkamah Konstitusi mengatakan dalam musyawarahnya bahwa darah atau pernikahan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan atau

dihindari. Oleh karena itu, melakukan sesuatu sebagai syarat untuk mengecualikan realisasi hak asasi manusia, dalam hal ini, hak untuk bekerja dan hak untuk membentuk adalah alasan yang sah secara konstitusional yang tidak dapat diterima.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Analisa Putusan Mahkamah Konstitusi No 13/PUU-XV/2017 tentang Ketenagakerjaan Pengujian Pasal 153 Ayat 1 huruf (f) Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi di PTTira Austenite Tbk Gresik).**

